

Nisrina Khalda Amini Madania Murod¹ & Mohammad Shohib²

Abstract

Teacher performance is one sign in evaluate the quality of educational institutions. The performance of teachers also affect academic performance and the quality of students. Various factors affect performance of teachers both internally and externally. The purpose of this study was to find out how the influence of collaborative leadership and job satisfaction on teacher performance. This type of research is quantitative research with the sampling technique used is purposive sampling technique. The respondent's criteria are teachers who are more than 25 years old and have worked for at least 1 year and obtained 141 respondents. The data were then analyzed using multiple linear regression. The results showed that job satisfaction had a significant effect on teacher performance. Meanwhile, collaborative leadership style has no effect on teacher performance. However, leadership style and job satisfaction simultaneously have an influence on teacher performance. Principal leadership has an important role in managing schools and teacher job satisfaction is needed to improve teacher performance in schools.

Keywords

collaborative leadership, job satisfaction, teacher job performance

1 Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan berbagai cara, salah satunya melalui pendidikan formal. Sekolah adalah lembaga pendidikan formal dan merupakan bentuk fisik dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan mendidik siswa yang tergabung di dalamnya. Keberadaan sekolah menjadi sebuah kesempatan untuk membentuk kepribadian serta intelektual siswa (Anriani *et al.*, 2021). Guru memiliki peran dalam kualitas pendidikan. Tidak bisa dipungkiri, kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam penentu kualitas penyelenggaraan pendidikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2005). Kinerja seseorang dapat menggambarkan tingkat pencapaian visi dan misi organisasi (Moehersono, 2012). Kinerja seorang guru juga memiliki beberapa aspek yang berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi atau sekolah, yaitu sebagai bentuk kontribusi dan akuntabilitas untuk pembelajaran siswa serta mengembangkan kurikulum sesuai standar sehingga dapat meningkatkan nilai akademik siswa (Shakuna *et al.*, 2016). Maka dari itu, perlu adanya upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru guna memaksimalkan pencapaian sekolah.

Beragam upaya peningkatan kinerja guru terus dilakukan, salah satunya dengan membentuk Program Guru Penggerak (PGP). Hasil survei yang diambil pada tahun 2021 menyatakan bahwa 99.9% guru menilai bahwa PGP berhasil meningkatkan kemampuan guru berinovasi (Caesaria, 2022). Program Merdeka Belajar yang juga diluncurkan oleh pemerintah pada Februari 2021 memiliki visi yaitu guru-guru tidak hanya menerima instruksi, namun juga dapat

lebih berinovasi dan berkreasi dalam mengajar (Caesaria, 2022). Survei tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru menjadi sorotan penting dalam kegiatan belajar mengajar. Memasuki tahun 2022, Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) juga meminta para guru untuk lebih menguasai teknologi dalam sistem pembelajaran (Situmorang, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya keselarasan antara kebijakan pemimpin sekolah dengan kinerja seorang guru, sehingga kualitas pembelajaran yang diberikan akan maksimal.

Pada kenyataannya, peningkatan kinerja guru yang sejalan dengan perubahan kurikulum di Indonesia belum secara maksimal dapat tercapai. Kebanyakan guru belum dapat beralih dari kebiasaan lama, yaitu berperan sebagai guru yang mendominasi kelas dan tidak menerapkan konsep pembelajaran yang aktif (Rizky, 2018). Padahal sejak diterapkannya kurikulum 2013, guru lebih diharapkan sebagai fasilitator dalam pembelajaran. Tidak mudah beralih dari guru yang terbiasa sebagai sumber utama pembelajaran, sebagai aktor utama di dalam kelas, terutama untuk guru-guru yang telah berprofesi selama puluhan tahun di sekolah. Hal tersebut menggambarkan belum terorganisirnya kinerja guru yang mampu adaptif terhadap perubahan kurikulum (Lodewyk, 2015).

Seperti organisasi lain, sekolah juga tidak pernah lepas dari unsur layanan. Salah satu kunci keberhasilan sekolah

^{1,2} Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang, Indonesia

Corresponding author:

Shohib, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
Email: shohib@umm.ac.id

59 adalah manajemen. Pimpinan sekolah harus melakukan
60 upaya untuk mencapai kesuksesan sehingga mereka menjadi
61 sekolah yang berprestasi (Hidayati *et al.*, 2016). Beberapa
62 cara untuk mencapai prestasi termasuk kemauan untuk
63 bekerja keras, bekerja sama dengan orang lain, dan pandai
64 dalam pengambilan keputusan. Selain itu, semua komponen
65 sekolah harus memiliki kemauan dan kemampuan untuk
66 bekerja bersama untuk meningkatkan kinerja bersama-sama
67 berdasarkan moral dan etika di lingkungan kerja yang sehat
68 termasuk mengembangkan pola kepemimpinan di lingkungan
69 pendidikan (Purwanto *et al.*, 2020).

70 Kepemimpinan kolaboratif merupakan teori kepemimpinan
71 yang dinamis dan paling populer karena berkaitan dengan
72 model kolaborasi dan jejaring tata kelola. Berdasarkan
73 pernyataan Ustun (2014) kinerja dapat ditingkatkan dengan
74 pola kepemimpinan kolaboratif yang digunakan untuk
75 mengelola sektor publik. Maka dari itu, kepemimpinan
76 kolaboratif menjadi prinsip dasar dalam membangun
77 kepercayaan serta integritas untuk mencapai visi dari sekolah.
78 Kepemimpinan kolaboratif diartikan sebagai kepemimpinan
79 relasional yang menekankan adanya proses, konteks dan
80 berorientasi pada peningkatan hubungan antar individu dan
81 organisasi (Ustun, 2014). Penelitian terdahulu menjelaskan
82 bahwa kepemimpinan kolaboratif memiliki pengaruh terhadap
83 kinerja guru, seperti pada penelitian Ismail *et al.* (2018)
84 yang membuktikan bahwa dengan adanya kolaborasi antar
85 guru, kualitas pengajaran akan meningkat dibandingkan
86 dengan hanya mempraktikkan kepemimpinan strategis.
87 Kolaboratif akan membangun pengetahuan di antara guru,
88 menambah nilai serta menambah nilai pendidikan yang
89 diterima siswa sehingga akan meningkatkan efektivitas
90 pengajaran para guru. Hal serupa juga ditunjukkan oleh
91 hasil penelitian Kasmawati (2020) bahwa kepemimpinan
92 kolaboratif kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru
93 untuk menyelesaikan masalah kependidikan yang semakin
94 kompleks. Kolaboratif menjadi kunci dalam pengembangan
95 profesionalitas serta meningkatkan pengetahuan guru.
96 Pengetahuan dan pengalaman guru menjadi kompetensi yang
97 dimiliki untuk mencapai keefektifan kinerja.

98 Peningkatan kinerja guru selain dengan kepemimpinan
99 kolaboratif yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam
100 mengelola sekolah juga bisa dipengaruhi oleh kepuasan
101 kerja guru. Penelitian Baluyos *et al.* (2019) menunjukkan
102 bahwa tingkat kepuasan guru yang sangat tinggi atas
103 keamanan kerja berpengaruh pada kinerja. Kepuasan guru
104 sangat penting untuk kinerja mengajar mereka. Hasil
105 penelitian Santoso *et al.* (2020) juga menunjukkan hubungan
106 positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Kepuasan guru
107 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
108 Sementara itu, menurut Luthans (2002) kepuasan kerja guru
109 yaitu hasil dari persepsi guru terhadap pekerjaannya saat ini
110 dengan baik serta memberikan hal-hal yang dianggap penting.
111 Perubahan situasi kondisi yang ada serta berkembangnya
112 sistem pendidikan di Indonesia juga mengharuskan para
113 guru bekerja lebih ekstra untuk meningkatkan kualitas
114 pengajaran mereka. Sehingga, bagaimana tindakan sekolah
115 dalam mewujudkan harapan serta tuntutan akan membuat
116 pekerjaan terasa memuaskan bagi para guru.

117 Selain itu, terdapat hubungan antara kepemimpinan
118 kolaboratif dengan kepuasan kerja dan kinerja yang
119 ditunjukkan oleh hasil penelitian Karnan & Marimuthu

(2021) bahwa gaya kepemimpinan kolaboratif mempunyai
120 peranan yang sangat penting dalam meningkatkan komitmen
121 serta produktivitas guru. Kepemimpinan kolaboratif memiliki
122 hubungan yang signifikan terhadap kepuasan guru.
123

124 Slavlin (2009) mengatakan bahwa terdapat juga
125 kemampuan- kemampuan guru yang perlu diterapkan
126 di seluruh level pendidikan, baik di dalam maupun di luar
127 kelas, seperti memotivasi siswa, mengatur kelas, mengukur
128 pengalaman terdahulu siswa, mengkomunikasikan ide-ide
129 dengan efektif, memahami karakter siswa, mengukur
130 hasil pembelajaran, dan meninjau kembali informasi yang
131 diperoleh. Guru disebut sebagai guru yang efektif tidak hanya
132 sekedar mengetahui tentang materi pelajaran tetapi juga
133 harus mengetahui tentang keterampilan mengajar. Guru yang
134 efektif tidak hanya tahu materi yang seharusnya diajarkan
135 tetapi juga dapat mengkomunikasikan pengetahuan mereka
136 kepada para siswa. Kemampuan yang penting dimiliki oleh
137 seorang guru adalah menghubungkan konsep-konsep abstrak
138 dengan pengalaman yang sudah dimiliki oleh para siswa.
139 Melalui pertimbangan bahwa semua orang yang berprofesi
140 sebagai guru harus mempunyai berbagai keterampilan, maka
141 penelitian ini mengambil sampel pada guru di semua level
142 mulai TK sampai SMA.

143 Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, penelitian
144 ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan
145 kolaboratif dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru
146 dengan harapan penelitian ini dapat memberikan manfaat
147 secara teoritik serta memberikan referensi ilmu pengetahuan
148 kepada sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru.

149 *Hipotesis* H1 = Ada pengaruh positif antara kepemimpinan
150 kolaboratif terhadap kinerja guru. H2 = Ada pengaruh
151 positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. H3 =
152 Ada pengaruh positif antara kepemimpinan kolaboratif dan
153 kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

154 Metode

155 Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut
156 Nurlan (2019) pendekatan kuantitatif memandang tingkah
157 laku manusia yang dapat dilihat dengan realitas sosial,
158 objektif, dan dapat diukur. Penelitian ini bersifat non-
159 eksperimen karena subjek tidak diberi perlakuan apapun.

160 Subjek Penelitian

161 Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan
162 pendekatan non-random sampling, yaitu pengambilan sampel
163 yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama
164 pada anggota populasi (Ariekananda, 2020). Teknik *purposive*
165 *sampling* dengan kriteria guru TK – SMA/SMK yang berusia
166 lebih dari 25 tahun dan telah bekerja minimal 1 tahun
167 dan didapat responden sebanyak 141 responden. Pemilihan
168 responden berdasarkan usia tersebut didasarkan pada rentang
169 usia kelulusan sebagai sarjana, telah bekerja sebagai guru
170 dalam beberapa waktu agar mempunyai pengalaman dalam
171 menjalankan profesinya sebagai guru di sekolah.

172 Variabel dan Instrumen Penelitian

173 Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu variabel bebas
174 (X1) yang diisi oleh kepemimpinan kolaboratif dan (X2) yaitu

kepuasan kerja serta variabel terikat (Y) diisi oleh kinerja guru.

Kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari individu dalam suatu tugas di pekerjaannya yang meliputi kinerja tugas, kinerja kontekstual, serta perilaku kontraproduktif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja menggunakan *Job Performance of Teacher Scale* yang diadaptasi oleh Sultana (2020). Skala ini terdiri dari 17 item dengan reliabilitas 0.893. Skoring dilakukan dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Kepuasan kerja merupakan suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. yang terdiri dari kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan orang tua, dan kepuasan dengan perilaku siswa. Skala yang digunakan adalah *Teacher Job Satisfaction Scale* yang diadaptasi oleh Pepe et al. (2017) yang berjumlah 9 item dengan reliabilitas 0.794. Skoring yang dilakukan menggunakan lima pilihan jawaban, yaitu sangat buruk, buruk, netral, baik, sangat baik.

Kepemimpinan kolaboratif merupakan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk mengarahkan perilakunya demi mencapai visi dan misi serta menggunakan kolaborasi antar anggota agar mencapai hasil yang maksimal. Kepemimpinan kolaboratif sangat membantu lembaga pendidikan dalam memberikan peluang keterlibatan tenaga pendidik serta meningkatkan komitmen sehingga target sekolah dapat tercapai (Ascher & McDonald, 2009). Skala yang digunakan merupakan skala adaptasi yang berjumlah 11 item dengan reliabilitas 0.91. Skoring pada skala ini meliputi lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Prosedur dan Analisis Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu di bulan Agustus 2021 sampai dengan bulan Februari 2022, yang dimulai dengan mengkaji permasalahan sampai dengan pengambilan data dan pembuatan laporan. Sebagai rangkaian kegiatan ilmiah, penelitian ini memiliki beberapa tahapan yang harus dilaksanakan. Tahapan-tahapan tersebut meliputi persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian, serta tahap analisa data. Pada tahap persiapan penelitian, peneliti melakukan riset melalui berita serta jurnal pendukung terkait dengan permasalahan yang diangkat dan menyusunnya pada proposal penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan pengkajian secara teoritis dari variabel dan menentukan instrumen serta subjek penelitian.

Pada tahap penelitian, peneliti mulai menyusun skala yang ada ke dalam *google form* sebagai media penyebarannya. Terdapat tiga skala pada satu link yang akan disebar dan diisi oleh subjek penelitian. Tahap terakhir yaitu analisis data. Hasil data yang telah diperoleh akan dianalisis menggunakan *software Microsoft Excel* dan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) dengan teknik regresi linear berganda. Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa analisis data regresi linear berganda berfungsi untuk menguji pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen untuk menunjukkan apakah terdapat pengaruh fungsional dan pengaruh kausal antar dua atau lebih variabel bebas. Peneliti juga akan melengkapi data penelitian dengan pembahasan serta ditutup dengan kesimpulan hasil penelitian.

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	%
Usia		
25 – 34 Tahun	33	23.4
35 – 44 Tahun	43	30.5
45 – 54 Tahun	47	33.3
55 – 64 Tahun	18	12.8
Lama Bekerja		
1 – 5 Tahun	26	18.4
6 – 10 Tahun	15	10.6
11 – 15 Tahun	37	26.2
>15 Tahun	63	44.7
Jenis Instansi		
Sekolah Negeri	92	65.2
Sekolah Swasta	49	34.8
Jenjang Mengajar		
TK	17	12.1
SD	38	27
SMP	49	34.8
SMA / SMK	37	26.2

Tabel 2. Perhitungan Kategorisasi Kepemimpinan Kolaboratif, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru

	Kategori	Jumlah	%
Kepemimpinan	Rendah	11	7.8
	Sedang	98	69.5
Kolaboratif	Tinggi	32	22.7
Kepuasan Kerja	Rendah	13	9.2
	Sedang	102	72.3
	Tinggi	26	18.4
Kinerja Guru	Rendah	14	9.9
	Sedang	105	74.5
	Tinggi	22	15.6

Hasil

Subjek dalam penelitian ini adalah guru TK – SMA/SMK yang berusia 25 tahun ke atas dan telah bekerja minimal satu tahun. Berikut data demografis dari responden:

Berdasarkan data pada tabel 1 terdapat 141 responden dengan rentang usia 25 – 34 tahun berjumlah 33 responden (23.4%), sementara responden dengan rentang usia 35 – 44 tahun berjumlah 43 responden (30.5%), responden dengan rentang usia 45 – 54 tahun berjumlah 47 responden (33.3 %), serta responden dengan rentang usia 55 – 64 tahun berjumlah 18 responden (12.8%). Kemudian ditinjau dari lama bekerja responden dengan rentang 1 – 5 tahun bekerja sejumlah 26 responden (18.4%), pada rentang 6 – 10 tahun berjumlah 15 responden (10.6 %), di rentang 11 – 15 tahun sebanyak 37 responden (26.2%), serta responden dengan lama bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 63 responden (44.7%). Pada penelitian ini, responden yang mengajar di sekolah negeri sejumlah 92 responden (65.2%) dan yang mengajar di sekolah swasta sebanyak 49 responden (34.8%). Jenjang mengajarnya pun juga beragam, pada jenjang TK sejumlah 17 responden (12.1%), pada jenjang SD sejumlah 38 responden (27%), sementara pada jenjang SMP sejumlah 49 responden (34.8%), dan pada jenjang SMA sebanyak 37 responden (26.2%).

Berdasarkan hasil kategorisasi dalam tabel 2, pada variabel kepemimpinan kolaboratif responden dengan kategori rendah sebanyak 11 responden (7.8%), kategori sedang sebanyak

98 responden (69.5%), dan responden dengan kategori tinggi sebanyak 32 responden (22.7%). Pada variabel kepuasan kerja, responden dengan kategori rendah sebanyak 13 responden (9.2%), kategori sedang sebanyak 102 responden (72.3%), dan kategori tinggi sebanyak 26 responden (18.4%). Pada variabel terakhir yaitu variabel kinerja guru, responden dengan kategori kinerja rendah sebanyak 14 responden (9.9%), kategori sedang sebanyak 105 responden (74.5%), dan responden dengan kinerja kategori tinggi sebanyak 22 responden (15.6%).

Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan kolaboratif memiliki nilai signifikansi sebesar 0.148 (>0.05), kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0.197 (>0.05), dan nilai signifikansi pada variabel kinerja guru senilai 0.060 (>0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Sementara itu dari hasil uji linieritas diketahui bahwa variabel kepemimpinan kolaboratif memiliki nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0.362 terhadap kinerja guru dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0.728 terhadap kinerja guru. Signifikansi deviation from linearity pada dua variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki nilai >0.05 , maka terdapat hubungan linear yang signifikan antara kepemimpinan kolaboratif terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda secara parsial pada tabel 3, kepemimpinan kolaboratif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ($p = 0.897$). Sementara kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Namun pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh $\beta = 0.297$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Pada tabel 4 secara simultan diketahui bahwa nilai signifikansi antara kepemimpinan kolaboratif dan kepuasan guru terhadap kinerja guru sebesar 0.000 (<0.05) dengan $F = 9.030$, $p > 0.01$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel 3 output analisis data, diketahui $R^2 = 0.340$ atau sama dengan 34%. Hal itu menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 34%, sementara 66% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Diskusi

Hasil uji parsial menunjukkan jika kepemimpinan kolaboratif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0.897 ($p > 0.05$). Hal ini bisa terjadi dikarenakan seorang pemimpin atau kepala sekolah memang memiliki peran penting dalam suatu organisasi atau instansi, namun keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin tidak sepenuhnya karena kehebatan dan juga kebijakan yang dibuat, melainkan dipengaruhi juga dari seberapa besar dukungan lingkungan sekitar terhadap kebijakan kepala sekolah. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2017)

yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja dikarenakan kinerja yang terbangun tidak terlalu memperhatikan gaya kepemimpinan melainkan variabel di luar itu, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi, serta kompetensi. Hal tersebut juga diperkuat oleh pernyataan Heck & Hallinger (2010) yang menyatakan bahwa partisipasi luas dari seluruh elemen instansi juga akan mempengaruhi keberhasilan diterapkannya gaya kepemimpinan kolaboratif. Keberhasilan penerapan gaya kepemimpinan kolaboratif untuk meningkatkan kinerja juga harus memperhatikan tugas dan situasi yang dipimpinnya (Hersey & Blanchard, 2012).

Hasil uji parsial juga menunjukkan jika kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Dari persamaan regresi juga dapat dilihat jika signifikansi berarah positif, artinya apabila kepuasan kerja dari seorang guru meningkat, maka kinerjanya pun akan ikut meningkat. Dalam penelitian ini, muncul indikasi jika kepuasan guru yang diukur melalui dukungan rekan kerja dan orang tua yang baik serta perilaku siswa yang disiplin dalam kegiatan belajar-mengajar telah meningkatkan kinerja guru. Menurut Katz dan Van (Yasinta, 2018) menyatakan jika konteks interaksi yaitu hubungan dengan faktor-faktor kontekstual yang menyangkut rekan sekerja, para penyelia, dan orang-orang lain dalam lingkungan menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja, dalam penelitian yang sama juga disebutkan jika kedisiplinan dari guru dan siswa harus ditingkatkan agar timbul kepuasan kerja dari guru. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Widayati *et al.* (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu. Kepuasan sendiri mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya (Wijono, 2010). Ketika guru merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, maka akan berdampak pada kualitas kerja hingga prestasi kerja. Hal ini juga dapat berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan pada instansi yang bersangkutan.

Sementara itu, kepemimpinan kolaboratif dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki perhatian lebih akan kebutuhan guru selama proses mengajar akan mendorong guru untuk berkontribusi pada sekolah yang dapat mengoptimalkan kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar. Hal tersebut sejalan dengan tujuan dari kepemimpinan kolaboratif menurut (Kasmawati, 2020) yang dalam penelitiannya mengungkapkan jika kepemimpinan kolaboratif diterapkan dengan tujuan pertama, memungkinkan terjadinya pertumbuhan pribadi bagi karyawan. Pertumbuhan tersebut dikarenakan karyawan dilibatkan dalam banyak aktivitas kerja sehingga memperoleh pengalaman belajar di luar fungsi pekerjaan pokoknya. Kedua, kepuasan karyawan lebih besar manakala karyawan dilibatkan dalam pengembangan tujuan dan pengambilan keputusan organisasi. Tujuan yang ketiga terkait dengan peningkatan produktivitas kerja sebagai akibat terciptanya situasi di mana karyawan mampu mewujudkan potensi penuh mereka baik sebagai karyawan maupun sebagai manusia. Sedang tujuan yang terakhir yaitu kepemimpinan kolaboratif mampu mengatasi masalah-masalah dalam organisasi akibat adanya kompleksitas tugas, teknologi dan perkembangan organisasi serta kebutuhan untuk mengelola saling ketergantungan.

Tabel 3. Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Standar Error	Beta		
H1	Kinerja Guru	59.573	3.031		19.653	0.000
	Kepemimpinan Kolaboratif	-0.009	0.069	-0.12	-0.129	0.897
	Kepuasan Kerja	0.297	0.080	0.346	3.700	0.000

Catatan: $R^2 = 0.340$

Tabel 4. Uji Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
H1	Regression	301.725	2	150.862	9.030	0.000a
	Residual	2305.566	138	16.707		
	Total	2607.291	140			

Variabel terikat: Kinerja Guru

Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan Walker (2016) yang menyatakan bahwa perilaku pemimpin yang mengajak guru untuk terlibat dalam aktivitas pengelolaan sekolah akan mendorong guru untuk berkontribusi dan berinovasi. Maka dari itu, meskipun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru terhadap rekan kerja maupun murid akan lebih meningkatkan kinerja ketika terdapat gaya kepemimpinan yang tepat pada kondisi sekolah masing-masing. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mengelola semua aktivitas pembelajaran dan pelayanan yang menerapkan kepemimpinan kolaboratif dan diiringi dengan tingkat kepuasan kerja pada guru akan memberikan dapat yang positif terhadap kinerja guru.

Keterbatasan dalam penelitian ini dikarenakan pengambilan data yang sangat luas mencakup wilayah se-Indonesia, dimana sebagian besar pengisian kuesioner menggunakan sistem daring dan menggunakan jenjang pendidikan mulai TK sampai SMA, maka dapat dimungkinkan responden kurang memahami item pertanyaan yang diajukan (meskipun item telah diuji tingkat keterbacaannya) dan ketersediaan waktu yang dimiliki sehingga dalam memberikan jawaban kurang optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, gaya kepemimpinan kolaboratif tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam mengelola sekolah yang disertai dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja pada guru. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang dengan mempertimbangkan tingkat kepuasan kerja guru di sekolahnya sehingga dapat menghasilkan kinerja guru yang maksimal. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian sejenis dengan memberikan batasan pada tingkat atau jenjang pendidikan pada responden (misalnya dengan menggunakan

guru sekolah dasar saja sebagai responden) untuk meneliti kinerja guru.

Referensi

- Anriani, S. R., Hasanuddin, H., & Alam, A. S. P. (2021). Strategi kolaboratif dalam manajemen pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah. *Jubikops: Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikologi*, 1(1), 48-62. <https://journal.stkipmuhammadiyahbarro.ac.id/index.php/jubikops/article/view/14>
- Ariekananda, A. R. (2020). *Hubungan kepemimpinan kolaboratif dengan kinerja guru* (Undergraduate Thesis, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Ascher, S.r. & McDonald, K. L. (2009). *The behavioral basis of acceptance, rejection, and perceived popularity*. in Rubin, K.H, Bukoswu, W.M & Laursen, B. (Eds) *Hand Book of Peer Interaction, Relationship, and Groups* (Pp.232-248). Guildford Press.
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' job satisfaction and work performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7(08), 206-221. [10.4236/jss.2019.78015](https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015)
- Caesaria, S. D. (2022). 99 persen guru terampil lewat program guru penggerak. <https://www.kompas.com/edu/read/2022/01/22/113000371/99-persen-guru-terampil-berinovasi-lewat-program-guru-penggerak?page=all#page2> (diakses tanggal 23 Januari 2022, pukul 22.58)
- Haryanto, D. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta* (Undergraduate Thesis, Prodi Manajemen UPY).
- Heck, R. H., & Hallinger, P. (2010). Collaborative leadership effects on school improvement: Integrating unidirectional-and reciprocal-effects models. *The Elementary School Journal*, 111(2), 226-252.
- Hersey P., & Blanchard, K. (2012). *Manajemen perilaku organisasi: Pendayagunaan sumber manusia*. Terjemahan Agus Dharma. Erlangga.
- Hidayati, R., Aunurrahman., A., & Radiana, U. (2016). Kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 67 Sungai Raya. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 5(5), 1-18. <http://dx.doi.org/10.26418/jppk.v5i5.15453>
- Ismail, S. N., Kanesan, A. G., & Muhammad, F. (2018). Teacher collaboration as a mediator for strategic leadership and teaching

- quality. *International Journal of Instruction*, 11(4), 485-498. <http://www.e-iji.net>
- Karnan, K., & Marimuthu, K. (2021). Gaya kepemimpinan kolaboratif pengetua dan tahap kepuasan kerja guru sekolah menengah kebangsaan [Principal collaborative leadership style and level of job satisfaction of national secondary school teachers]. *Muallim Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(2), 191-207. <https://doi.org/10.33306/mjssh/133>
- Kasmawati, Y. (2020). Peningkatan kompetensi melalui kolaborasi: Suatu tinjauan teoritis terhadap guru. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 8(2), 136-142. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v8i2.3377>
- Kasmawati, Y. (2021). Kepemimpinan kolaboratif: Sebuah bentuk kepemimpinan untuk sekolah. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 9(2), 197-207. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v9i2.5120>
- Lodewyk, P. (2015). *Pengaruh Kurikulum 2013 terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Palembang: Studi kasus pada Sekolah Dasar IBA dan Sekolah Dasar Negeri 117* (Undergraduate Thesis, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang).
- Luthans, F. (2002). *Perilaku organisasi*. McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Nurlan, F. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif*. CV Pilar Nusantara.
- Pepe, A., Addimando, L., & Veronese, G. (2017). Measuring teacher job satisfaction: Assessing invariance in the teacher job satisfaction scale (TJSS) across six countries. *Europe's journal of psychology*, 13(3), 396-416. [doi:10.5964/ejop.v13i3.1389](https://doi.org/10.5964/ejop.v13i3.1389)
- Piotrowsky, M. J. (2016). *The impact of leadership on school culture and student achievement* (Doctoral dissertation, Clemson University).
- Purwanto, A., Asbari, M., Pramono, R., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru sekolah dasar dengan keterlibatan kerja dan budaya organisasi sebagai mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50-63. <https://ummaspul.e-journal.id/EdupsyCouns/article/view/412>
- Rizky, F. L. (2018). *Pengaruh kurikulum 2013 terhadap kinerja guru di sma negeri se kota Bandung tahun ajaran 2017/2018: Studi kasus pada mata pelajaran ekonomi* (Undergraduate Thesis, FKIP UNPAS).
- Santoso, P. B., Asbari, M., Siswanto, E., & Fahmi, K. (2020). The role of job satisfaction and organizational citizenship behavior on performance: Evidence from Indonesian teachers. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 22-31. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v1i1.2>
- Shakuna, K. S., Mohamad, N., & Ali, A. B. (2016). Modelling professional performance of teachers' scales in libyan schools. *International journal of management and applied research*, 3(3), 120-129.
- Situmorang, H. D. (2022). Masuki 2022, PGRI minta guru kuasai teknologi. <https://www.beritasatu.com/nasional/874049/masuki-2022-pgri-minta-guru-kuasai-teknologi> (diakses tanggal 8 Januari 2022, pukul 06.05).
- Slavin, R. E. (2009). *Educational psychology: Theory and practices* (9th Edition). Pearson.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kualitatif dan r & d*. Alfabeta.
- Sultana, A. (2020). Multidimensionality of job performance: An empirical assessment through scale development. *Ilkogretim Online*, 19(4), 2467-2483. [doi:10.17051/ilkonline.2020.764615](https://doi.org/10.17051/ilkonline.2020.764615)
- Ustun, Y. (2014). *Collaborative crisis management in the public sector: Effective leadership under stress* (Doctoral dissertation, University Of Central Florida Orlando).
- Walker, A. (2016). *Exemplary school principals' role in teachers' commitment, professional involvement, and innovativeness: Case studies of four school principals* (Doctoral dissertation, Memorial University of Newfoundland).
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Kencana, Prenada Media Group.
- Yasinta, A. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTS Negeri 1 Bandar Lampung* (Undergraduate Thesis, Uin Raden Intan Lampung).